

SAMARBETSAVTAL

I AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE, SYFTE OCH MÅL FÖR SAMARBETET

Detta avtal tillämpas på medlemsföretagen i Finsk Handel och utgör en del av det kollektivavtal som binder dem. Bestämmelserna i II kapitlet 1–3 § i detta avtal tillämpas dock inte på företag där antalet anställda i arbetsavtalsförhållande regelbundet är färre än 30. På dem tillämpas inte heller II kapitlet 4 § 1–2 punkterna då det handlar om samarbete enligt lagen om samarbete inom företag. Detta påverkar dock inte rättigheterna för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige enligt kollektivavtalet.

Syftet med detta avtal är att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen samt genomförandet av lagstiftningen om arbetarskydd och företagshälsövård inom handel.

Samarbete mellan arbetsgivaren och personalen förbättrar beslutsfattandet på företag, ökar produktiviteten, främjar jämställdheten mellan kvinnor och män samt förbättrar varaktigheten av anställningar och personalens utkomst.

Målet för arbetarskyddet och samarbetet kring det är att utveckla hälsosamma och säkra arbetsförhållanden samt trivseln i arbetet.

De lagar som detta avtal hänvisar till utgör inte delar av avtalet om det inte uttryckligen slås fast. Detta avtal kompletterar lagstiftningen.

II SAMARBETSFÖRFARANDE

1 § Extra företrädare för personalen

I samarbetsförfarandet kan en så kallad extra företrädare som är anställd på arbetsplatsen företräda personalen. De företrädare för personalgrupper som avses i samarbetslagen kan avtala med arbetsgivaren om att personalföreträdarna kan utse extra företrädare. Med arbetsgivaren ska det också avtalas i vilka frågor, i vilken omfattning och vid behov hur länge den valde företrädaren verkar. Om annat inte avtalas är mandatperioden ett år.

2 § Arbetarskyddsfullmäktiges och arbetarskyddsombuds ställning i samarbetsförfarandet

I en fråga som omfattas av samarbetsförfarandet och handlar delvis eller helt om arbetarskydd ska det förhandlas med arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddsombudet eller ska frågan behandlas av arbetarskyddskommissionen om det inte avtalats om någon annan form av arbetarskydds-samarbete. Då personen eller personalföreträdaren i fråga kräver det ska det samtidigt förhandlas med personen eller dennes företrädare och arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddsombudet.

3 § Delegation

Arbetsgivaren och de företrädare för personalgrupperna som stöder inrättandet av en delegation kan avtala om att inrätta delegationen fastän någon personalgrupp som omfattas av dess verksamhetsområde inte deltar i samarbetet i delegationen.

Har delegationen inrättats så att alla personalgrupper inte deltar i dess verksamhet ska det samtidigt avtalas om hur en personalgrupp utanför delegationen bereds tillfälle att ansluta sig till avtalet om att inrätta den minst en gång per år.

På företag där antalet anställda i arbetsavtalsförhållande regelbundet är över 200 ska en delegation inrättas om alla personalgrupper så vill.

Berör en fråga som behandlas av delegationen också en personalgrupp som inte är företrädd i den ska det även arrangeras ett sådant gemensamt möte som avses i samarbetslagen.

Medlemmarnas mandatperiod

Delegationsmedlemmarnas mandatperiod är ett år om företrädarna för arbetsgivaren och personalen på företaget sinsemellan inte avtalat om annat. Upphör en delegationsmedlem att vara personalföreträdare mitt under mandatperioden för delegationen upphör också dennes medlemskap i delegationen. Företrädarna för personalgruppen i fråga väljer en ny medlem i stället till delegationen för resterande mandatperioden.

Konstituering och möten

Om arbetsgivaren och personalföreträdarna i fråga sinsemellan inte avtalat eller avtalar om annat tillämpas tillvägagångssätten nedan då delegationen konstituerar sig och möts.

1. För ett kalenderår i sänder väljer delegationen bland sig en ordförande och en vice ordförande varav ena företräder arbetsgivaren och andra personalen. Vid behov utser delegationen en sekreterare som inte behöver vara medlem i delegationen.
2. Arbetsgivaren ska sammankalla delegationen vid behov och åtminstone fyra gånger per år. Arbetsgivaren ska också sammankalla delegationen för behandling av en särskilt angiven fråga som tillhör dess behörighet om ens en personalgrupp kräver detta.
3. För att bereda frågor kan delegationen tillsätta sektioner för särskilt överenskomna frågor eller grupper av ärenden. Delegationen kan också besluta att en viss fråga eller grupp av ärenden behandlas enbart i en sektion om delegationen är enig om detta.

Då det avtalas om att inrätta en delegation eller arrangemangen kring detta ska det samtidigt avtalas om hur länge arrangemanget är i kraft eller hur ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp.

Delegationsmedlemmarna och personalföreträdare som deltar i ett gemensamt möte får nödvändig befrielse från arbete för mötet enligt bestämmelserna i II kapitlet 4 §. Förutsätter behovet av befrielse från arbete inte annat i enskilda fall är längden på befrielsen för förberedelser personalföreträdarna emellan högst

- en timme om antalet anställda är mindre än 200,
- två timmar om antalet anställda är minst 200 men mindre än 500 och
- tre timmar om antalet anställda är minst 500.

4 § Befrielse från arbete, ersättningar och utbildning för personalföreträdare

I tillägg till vad som avtalats om befrielse från arbete i förtroendemannaavtalet och avtalet om arbetarskyddssamarbete ersätts resekostnader och arrangeras arbetet som följer:

1. Ersättning av resekostnader

Arbetsgivaren ersätter resekostnaderna och betalar dagtraktamente till medlemmar i arbetarskyddsorganisationen enligt 22 § i handelns kollektivavtal eller det resereglemente som företaget tagit fram på basis av paragrafen för sådana resor med lämpligt transportmedel mellan skilda driftsställen på arbetsplatsen som samarbetet förutsätter. Samma gäller också övriga personalföreträdare som deltar i samarbetet enligt detta avtal om det avtalats om resan med en arbetsgivarföreträdare.

2. Arbetsarrangemang

Då personalföreträdare får befrielse från arbete arrangeras arbetet så att de har en möjlighet till ett avtalat eller på samarbetslagen baserat samarbetsförfarande, arbetarskydd eller annat samarbete som avses i detta avtal. Då personalföreträdare får befrielse från arbete ska arbetsgivaren vid behov se till att det finns en vikarie under befrielsen.

3. Samarbetsutbildning

Samarbetet förutsätter att de som svarar för och deltar i det har tillräckliga kunskaper och färdigheter för uppdragen i fråga.

Förtroendemän på företaget och dess verksamhetsenheter ska få lämplig utbildning i utvecklingsfrågor med beaktande av verksamhetens omfattning. Andra som mer permanent deltar i utvecklings-samarbetet ska få ändamålsenlig utbildning i lämplig omfattning så att de kan utvärdera skilda utvecklingsåtgärder och deras konsekvenser. Det kan till exempel handla om arbetarskyddsfullmäktige och medlemmar i eventuella permanenta utvecklingsgrupper.

Personalföreträdarna har rätt till utbildning lämplig för deras uppdrag enligt vad som avtalats i utbildningsavtalet.

5 § Jämställdhet

På ett företag där antalet anställda i arbetsavtalsförhållande regelbundet är minst 30 behandlar arbetarskyddskommissionen eller ett motsvarande samarbetsorgan de åtgärder för att driva på jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen som ska inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller handlingsprogrammet för arbetarskydd och kan kommissionen eller motsvarande följa upp och främja genomförandet av föreslagna jämställdhetsåtgärder samt komma med förslag om att främja jämställdhet på arbetsplatsen, om dessa frågor inte behandlas i annat samarbete.

6 § Genomförande av företagshälsovård

För att företagshälsovård ska genomföras systematiskt på arbetsplatser och kostnader för företagshälsovård ersättas ur Folkpensionsanstaltens medel måste det på varje arbetsplats tas fram en årlig verksamhetsplan som tar upp bland annat följande frågor: hur företagshälsovård ordnas, antalet yrkesutbildade personer inom hälsovården och företagshälsovården och deras kvalitet, lagstadgade verksamhetsformer, eventuell sjukvård, annan frivillig förebyggande verksamhet, hur yrkesutbildade personer inom hälsovården deltar i arbetarskyddsarbete som sakkunniga, företags-hälsovårdens lokaler, information om och handledning i arbetshälsa, arrangemang för uppföljning och rehabilitering av anställda med funktionsnedsättning samt principer för verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan.

III INFORMATION

1 § Principer för intern information

Då tillvägagångssätt för intern information tas fram ska de behandlas tillsammans med personalen eller dess företrädare innan beslut fattas. I informationen ska det också ses till att chefer på olika nivåer får information.

För personalen eller dess företrädare ska arbetsgivaren presentera

- en redogörelse för företagets ekonomiska ställning enligt bokslutet efter att det fastställts.
- På företag där antalet anställda regelbundet är minst 30 ges personalföreträdare skriftligen de bokslutsuppgifter som avses i samarbetslagen vid begäran.

På företag där antalet anställda i arbetsavtalsförhållande regelbundet är färre än 30 förfars det dessutom som följer:

- Redan i planeringsskedet ska arbetsgivaren informera om väsentliga ändringar i arbetsuppgifter, arbetsplatsen och arbetsförhållandena samt anskaffning av anordningar och anlåtande av utomstående arbetskraft som arbetsgivaren överväger och eventuellt påverkar personalens ställning.
- Efter att ett beslut fattats ska arbetsgivaren också informera om innehållet i beslutet om det avviker från den plan som presenterades före beslutet eller på begäran av personalen eller dess företrädare.

Det ska informeras oberoende av huruvida frågan ska anses huvudsakligen handla om utveckling, arbetarskydd eller någon annan fråga som omfattas av informationen.

2 § Information personalen emellan

Föreningar, fackavdelningar, fackklubbar och liknande i Servicefacket har rätt att utanför arbetstid – antingen före eller efter arbetstiden eller på matrasten – dela ut mötesannonser till sina medlemmar. Samma rätt gäller skriftliga meddelanden om anställningsfrågor på arbetsplatsen eller arbetsmarknadsfrågor i allmänhet som delas ut i personalmatsalar, omklädningsrum eller någon annan lokal utanför den plats där det egentliga arbetet utförs om vilken det avtalas med arbetsgivaren.

Ges det ut en personaltidning på arbetsplatsen har de personalsammanslutningar som nämns i första stycket rätt att i tidningen gratis publicera mötes- och andra annonser samt informationsmaterial om anställningsfrågor på arbetsplatsen eller arbetsmarknadsfrågor i allmänhet.

Förutom om arbetsmarknadsfrågor kan en fackavdelning eller motsvarande som verkar på arbetsplatsen informera om allmänna frågor på anslagstavlan eller den del av tavlan som arbetsgivaren ska överlåta till fackavdelningens eller motsvarandes förfogande. Fackavdelningen svarar för innehållet på och skötseln av den anslagstavla som den förfogar över. Meddelanden får fästas endast på anslagstavlan.

Möteskallelser och meddelanden ska innehålla namnet på den fackavdelning eller motsvarande som gett ut dem.

I informationen personalen emellan kan också utnyttjas andra informationssätt och instrument om vilka det avtalas lokalt enligt principerna i denna paragraf.

IV UTVECKLING AV FÖRETAGET

1 § Utvecklingsverksamhet

Syftet med utvecklingsverksamheten är att öka produktiviteten av företagsverksamheten och förbättra välbefinnandet i arbetet. En sådan utveckling omfattar bland annat ändringar i organisationen, tillvägagångssätten och verksamhetsmetoderna eller redskapen.

2 § Samarbete

Arbetsgivaren ska behandla alla utvecklingsåtgärder med förtroendemannen innan åtgärder vidtas. En åtgärd som endast berör några få personer kan behandlas direkt av arbetsgivaren och dessa personer.

Medför utvecklingsåtgärderna väsentliga ändringar i personalens ställning, arbetsuppgifter eller antal ska arbetsgivaren tillsammans med förtroendemannen utreda de möjligheter och alternativ som kan trygga att personalens anställningar fortsätter. Har arbetsgivaren och den berörda personen redan behandlat frågan tillsammans behöver denna utredning inte göras.

Då anställda övergår till nya eller ändrade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren se till nödvändig tilläggsgsutbildning eller introduktion. Arbetsgivaren och förtroendemannen utreder och slår fast sinsemellan behovet av yrkesskicklighet och utbildning.

3 § Projektspecifik utvecklingsgrupp

Är ett utvecklingsprojekt betydande och medför det väsentliga förändringar i innehållet i personalens arbetsuppgifter eller sättet att utföra arbetet inrättas en projektspecifik utvecklingsgrupp med företärdare för arbetsgivaren och personalen.

Syftet med denna grupp är att samla målgruppens sakkunskap i frågan och bidra till att personalen kan påverka och delta. Den ska inrättas i ett så tidigt skede som möjligt. Innan frågan behandlas ska gruppen ges de uppgifter den behöver för behandlingen.

Personalen utser sina representanter bland de personer som arbetar på det driftsställe eller omfattas av den funktion som ska utvecklas. Arbetarskyddsfullmäktigen bereds tillfälle att delta i behandlingen av arbetarskyddsfrågor i gruppen.

4 § Välbefinnande i arbetet och arbetarskydd

I utvecklingsverksamheten ska arbetarskyddskraven beaktas. Då det planeras att ta i bruk ny teknologi ska det strävas efter meningsfullt och omväxlande arbete och bättre arbetsförhållanden. Särskild uppmärksamhet ska fästas vid att undanröja eller minska på skadliga fysiska och psykiska belastningsfaktorer. Vidtagna åtgärder får inte försämra anställdas hälsa eller arbetarskydd.

5 § Undersökningar

Arbetsundersökningar i anknytning till utvecklingsverksamheten ska utföras öppet. Innan en undersökning inleds ska förtroendemannen och de personer vars arbete kommer att omfattas av åtgärderna underrättas. Av anmälan ska framgå föremålet för och syftet med undersökningen, när undersökningen utförs, undersökningsmetoden, huruvida undersökningen ingår i en större utredning, hur snart undersökningen kan leda till praktiska åtgärder och vem som ansvarar för undersökningen. Vid behov ska ytterligare uppgifter lämnas om hur undersökningen fortskrider och eventuella förändringar.

Förtroendemannen ska beredas tillfälle att sätta sig in i det material som samlats in under undersökningen och dess resultat. Förtroendemannen ska ha tillgång till undersökningsmaterialet jämte dokumentationen.

6 § Tystnadsplikt

Innan arbetsgivaren meddelar en affärs- eller yrkeshemlighet ska grunderna för tystnadsplikt utredas för personalen eller personalföreträdaren i fråga.

Då arbetsgivaren berättar om tystnadsplikten ska denne specificera vilka uppgifter och hur länge tystnadsplikten gäller. Om arbetsgivaren och de som har rätt till uppgifterna inte avtalar om annat kan uppgifter som ska hemlighållas endast behandlas mellan de personer eller personalrepresentanter som frågan gäller.

Uppgifter om en persons ekonomiska ställning eller hälsotillstånd eller andra personliga uppgifter som fåtts med ett skriftligt tillstånd av personen i fråga ska hemlighållas om personen inte gett samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

Om tystnadsplikt bestäms också i 43 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Detta avtal träder i kraft den 1 september 2017 och är i kraft som en del av handelns kollektivavtal enligt dess 27 §.

FINSK HANDEL RF
SERVICEFACKET PAM RF